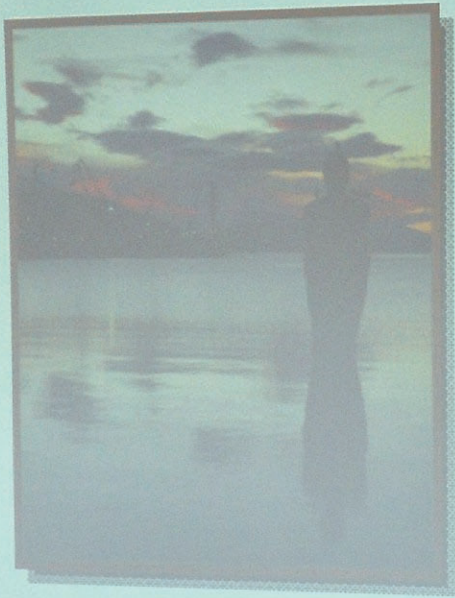


## Hva kan Mo i Rana oppnå med et omdømmeprojekt?



kunnskapsparken  
helgeland

1. Tiltrekke oss flere unge voksne mellom 20 og 40 år
2. Få flere turister og besøkende
3. Tiltrekke oss næringsliv og nyetableringer
4. Sikre kompetent arbeidskraft



# Skarpe hoder

For tredje gang tilbyr Kunnskapsparken Helgeland traineeordning til unge, skarpe hoder.

**Harald Mathiassen**

harald.mathiassen@ranablad.no  
Tlf. 75 12 55 32

Kandidat Helgeland er et trainee-program der en rekke bedrifter innenfor forskjellige bransjer på Helgeland, samarbeider.

– Som trainee i Kandidat Helgeland får kandidatene muligheten til å jobbe i noen av Nord-Norges mest spennende og internasjonale bedrifter, sier Torbjørn Aag som er prosjektleder for traineeprogrammet i Kunnskapsparken Helgeland.

### Fra fire til ti

Traineeperioden i Kandidat Helgeland varer i ett år, og de som blir plukket ut som trainee-er vil bli utplassert i en bedrift gjennom hele perioden.

– De vil være del av en kompetanserekke hvor man blant annet deltar på kurs i praktisk ledelse og styrekurs sammen med ansatte fra andre bedrifter, sier Aag.

For traineeperioden 2010–2011

var det fire trainee-er ved tre forskjellige bedrifter. For 2011–2012 er sju trainee-er i sju bedrifter med i ordninga.

### Rekruttering

Den 30. mars går søknadsfristen ut for neste runde med Kandidat Helgeland. Denne gang skal det ansattes ti trainee-er.

– Når det tredje året er omme regner vi med at det er ansatt 22 høyt kompetente unge mennesker i bedrifter på Helgeland, sier Torbjørn Aag som synes traineeordninga er en utmerket måte å sikre bedriftene ung, kompetent arbeidskraft.

– Dette er lav risiko for bedriftene som får testet ut arbeidskraft uten at man forplikter seg utover det året man binder til seg en trainee, sier Torbjørn Aag som viser til at blant mange utfordringer helgelandsregionen står overfor er rekruttering av ung, kompetent arbeidskraft en av de viktigste å løse.

– Vi må få flere unge til vår region, sier Aag.

### Summen av mange tiltak

– Vi er færre enn vi ønsker å være her på Helgeland, samtidig som gjennomsnittsalderen på dem som bor på her øker. Vi har gått fra å væ-

re et samfunn med ung arbeidskraft til å ha en arbeidskraft med høy gjennomsnittsalder. Hvordan skal vi få tak i de unge arbeidstakerne? Hvilke virkemidler skal vi ta i bruk for å sikre oss de beste? spør Torbjørn Aag som selv gir et delvis svar

– Det er summen av mange tiltak som gir vekst, og i Kunnskapsparken Helgeland mener vi at et av de mest konkrete tiltakene for bedrifter som er på jakt etter ung, kompetent arbeidskraft, er å etablere et trainee-program. Nå skal vi lyse ut 10 nye traineestillinger for bedrifter på Helgeland. Vi treffer direkte i målgruppa for de vi vil ha, sier Aag som viser til at bedrifter ofte bruker titusenvis av kroner for å rekruttere nye kompetente medarbeider uten å komme i mål.

– Traineeprogrammet vårt er attraktivt for de unge med høy kompetanse, sier Torbjørn Aag som poengterer at første jobben man velger etter endt utdanning ofte er avgjørende for om vedkommende slår seg ned i regionen.

### Nye perspektiver

Fra en sped start på tre bedrifter

er nå ti bedrifter med ei traineeordninga.

– Flere bedrifter har kommet til. Det har vært en jobb å gjøre for å komme dit vi er i dag. Vi ser at unge setter pris på at vi markedsfører jobb- og karrieremuligheter på Helgeland for et samlet miljø, og ikke bare for enkeltbedrifter alene. Bedriftene som har kommet til har sett at man ikke bare får en økonom eller en ingeniør, men at man også får tilgang til nye perspektiver med på kjøpet. Selv om rekruttering av folk med mye erfaring er viktig for konkurransekrafta i en bedrift er tilgang til nye perspektiver vel så viktig, mener Torbjørn Aag.

### FAKTA

Kunnskapsparken Helgeland etablerte traineeprogrammet Kandidat Helgeland i 2010. Da ble fire traineekandidater ansatt i tre forskjellige bedrifter. I 2011 hadde antallet økt til sju. 30. mars går fristen ut for å søke på ti traineestillinger for perioden 2012–2013.

Traineeperioden i Kandidat Helgeland varer i ett år. Traineeene er i samme bedrift gjennom hele perioden med muligheter for fast ansettelse etter endt traineeperiode.

**TRAINEE:** – Det er hard konkurranse om ung, kompetent arbeidskraft, sier prosjektleder Torbjørn Aag. Foto: Arne Forbord